



和光大学での労働教育における若者の変容：新自由主義と雇用の劣化の中で(2018年度和光大学最終講義：特別企画 竹信三恵子教授退職記念)

著者	竹信 三恵子
雑誌名	和光大学現代人間学部紀要
巻	12
ページ	240-250
発行年	2019-03-08
URL	http://id.nii.ac.jp/1073/00004656/

2018年度 和光大学最終講義

和光大学での労働教育における若者の変容 ——新自由主義と雇用の劣化の中で

竹信三恵子 TAKENOBU Mieko

- 1 —— はじめに
- 2 —— コメントペーパーから見える無援状態の若者たち
- 3 —— 新自由主義の中の日本の職場
- 4 —— ブラックバイトを支える「鉄の三角形」
- 5 —— 必要な「居場所」と「法律顧問」
- 6 —— おわりに

【要旨】本論は、和光大学の労働環境の変容と働く権利についての授業に対し、学生たちが授業ごとに提出したコメントペーパーをもとに、その働く権利に対する意識をさぐり、それが授業を受ける中で、どのように変容していったかを明らかにする。新自由主義的経営や労働の規制緩和の中で若い世代が職業生活を継続していくために、「新しい人権」としての労働権を学ぶ重要性は増している。にもかかわらず、労働組合の影響力の弱まりと、「自己責任」を強調する風潮の強化によって、こうした知識を身に着ける機会は激減し、若い世代は事実上、無援状態に置かれている。その結果、アルバイトをはじめとする職場での不当な扱いに対してもあきらめが強く、職場での問題は解決の力は弱い。授業の中で、働き手を支えるルールや、労働相談窓口の存在を知らせることで、職場での問題は、解決できるのだと自信を持つ学生たちは少なくない。若い世代が社会に出ていくために、企業に採用される力を目指す「キャリア教育」だけでなく、働き手が身を守る方法についての知る「労働教育」というもう一つの柱が必要だ。そうした二つの柱を提供する場としての大学の取り組みが問われている。

1 —— はじめに

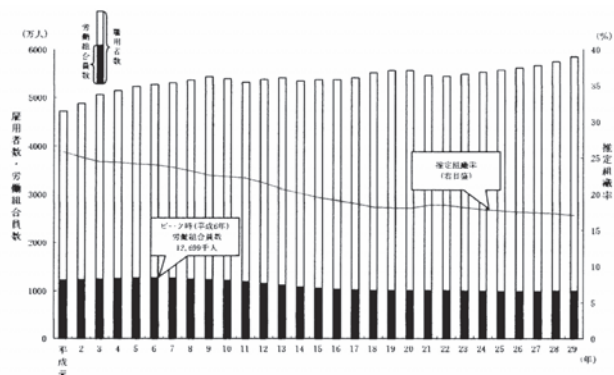
キャリア教育と労働教育の両輪を——。こう説く人々が増え始めている。労働教育に関心を抱く大学や高校も目立ち始めている。だが、労働教育がなぜ必要かについては、必ずしも共有されていない。本論では、筆者が和光大学で行ってきた労働教育の取り組みを通じて、労働教育の役割と、こうした教育が若者たちをどう変えていくのかについて論じていきたい。

筆者は、新聞社の労働担当記者から2011年に大学の教員に転職し、授業で労働問題について教え始めた。記者時代、働く現場を取材して回り、長時間労働による過労死やパワーハラスメントなど、働き手に対する人権侵害とも言える労務管理が横行していることを痛感してきた。大学で「現代社会と労働」の授業を始めたのは、卒業後、そのような状況

に放り出される若い世代に、こうした事態に対応できる知識を身に付けてほしかったからだ。

若い世代と筆者の世代とでは、情報環境は大きく変わっている。1980年代には4人に1人程度だった労働組合の組織率は、いまや2割を切り(図表1)、働くルールを身近に聞く機会はほとんどなくな

図表1 労働組合の組織率の変化 (2017年厚労省労働組合基本調査)



っている。そんな中では授業内容がどのように受け止められているかわからないため、2018年までの8年間、授業の終わりに、「コメントペーパー」として、学生たちに感想や疑問を書いてもらうことを続けてきた。そこからは、若い世代が、働き手が働いていくうえでどのような権利を持っているのか、困ったらどのような助けがいるのかについて、ほとんど知らない現実が、改めて浮かび上がってきた。その結果、アルバイトなどで過酷な扱いを受けても黙って耐えて体調を崩したり、雇用者側のシフトの勝手な変更によって授業や試験に参加できず、卒業が危うくなっているのに抗弁もできないなど、自尊心が損なわれ、それが、働くことへの脅えや、自信のなさにつながっていることも見えてきた。

本論では、①毎年100人ほど「現代社会と労働」の授業に参加する学生たちのコメントペーパーを通じてそのような若い世代の無防備な実態を拾い上げ、②そうした状態で参入していく先の企業の労働環境が、市場での交換価値をすべてに優先する、という新自由主義的な経営の広がりの中でかつて以上に過酷化し、学生が犠牲になりやすい状況が生まれていること、③在学中のアルバイト体験が、働く上での権利行使をためらわせる「隠れたカリキュラム」の役割を果たしている現実を明らかにし、④そのような学生たちになぜ職場が過酷化しているのか、これに対して相談場所や労働法という働き手を支える仕組みがあること、を教えることで、彼らがどのように変化するか、について論じていきたい。

2 —— コメントペーパーから見える無援状態の若者たち

この章では、コメントペーパーへの記載から、学生たちが働く上での人権侵害について、どのように対応しようとしているのか、タイプ別に挙げてみたい。

ブラック企業の実態を教えると、まず出て来るのが、「会社がそんなにひどいなら働きたくない」という「引きこもり型」の反応だ。どう対応したらいいのかを教えてもらえる環境になかったため、怖さが先に立ち、ただ「知りたくない」と耳をふさぐような反応をしてしまう学生もいる。授業では、「会社と闘え」とは一言も言っていないのに、「自分は勇気

がないから闘えません。だから働くルールや相談場所について教えられても意味がありません」というコメントもしばしばある。日本の社会運動のスローガンは、闘うための知識や備えが人々にあることを前提にして、「不正には立ち向かおう」と励ましてしまう傾向がある。そうした空気の中で若者たちは、職場の不正を語られると、反射的に「闘え」と促されていると感じてしまいがちだ。こうした反応の裏には、「闘う」手段を知らされないまま「立ち向かえ」と言われてしまう若者の現状がある。

このような若者たちを意識してか、若者労働問題に取り組む NPO 法人「POSSE」で労働相談を行っていた川村遼平は、その著書の中で、つらいときは逃げたっていいという選択肢も示している¹⁾。この「逃げてもいい」という選択肢を示すと、学生たちは、極めて好意的に反応する。彼らにとって、会社は勝てっこない存在に見えている。立ち向かえ、とだけ教えても尻込みしてしまう。そもそも過労死しそうに疲れきっている時に、戦えと言われてもできるわけがない。「逃げろ、という選択肢を聞いてほっとした」とコメントペーパーに書く学生が出てきて、授業の進め方がつかめたような気がした。

さらに、「労働法とか労働の権利とかを知っていたら就職に不利になるのが怖い」といった声もある。「権利拒否型」の反応だ。この場合には、「就職面接で労働法を知っていますか、と聞く会社はほとんどない。会社が本来、必要とするのは、要求する仕事に耐えられるかどうかだからだ。しかも、他人には人の頭の中まで見えない。だから知っているだけなら問題はない。何かを知ることは個人の自由だ」と説明する。

いまや、会社という存在は万能支配が可能な、ジョージ・オーウェルの小説『1984年』に登場するビッグ・ブラザー²⁾のような存在になっている。その「恐怖」を和らげながら授業を進めないと、働く権利を説いても浸透していかない。

「労働法を使いこなさない」という言説が、必ずしも有効ではないこともわかってきた。自らがそのようなものを「使いこなせる」存在とは意識できないほど自尊心が低い場合があるからだ。そこでは、「働くルールとは、人間が人間らしく働くための基本にすぎず、1日8時間労働も、最低賃金も、19世紀の過酷な工場労働の経験から、これを正さなければ人間生活そのものが立ち行かなくなることを皆が思い知ったことでできあがった社会の常識である」とだけ説明することから始める必要がある。

会社の力があまりに強く感じられて「長時間労働は違法です」などと言えないと感じている学生たちにとっては、「使いこなせ」と言うと圧迫を感じてしまう。そこで、「ルールを必ずしも使わなくていい、『1日8時間労働は世界の基本的ルール』と知っているだけでいい」と話す。それによって、長時間働いて疲れるのは自分がだらしないからではなく、疲れる方が普通、だから共通ルールがあるのだ、と確認でき、自分を責めて過重な労働を引き受け続ける弊害を避けることができる。その確認を繰り返すうちに、体を守るために、場合によっては手を抜いたり、休んだり、といった自身のコントロールが可能になり、その先に、転職する、労組を作る、といった自分を守る知恵も出てくる。

雇われたら言われるままに何時間でも働くのが当たり前と思込まされ、自問する余裕

もないまま過労死・過労自死に追い込まれた若者の例は、外食産業「ワタミ」(労災認定 2012 年)、NHK (同 2014 年)、電通 (同 2017 年) など、相次いでいる。これらの例はいずれも女性社員だった。そこで過労死は男性のもの、として見過ごされがちな女子学生への指導も意識して行った。

こうした学生たちを見ていると、「不当だから闘えとは言っていない。ただ、働くにはルールがあると知っていればいい。それがパワーになる」「今は逃げていい、必要と考えたら周到に勝てる準備をしてから対応を」という説明が必要であることがわかってきた。さらに、「労働法は、その専門ではないのだから詳しくは知らなくていい。ただ、変だと思ったら労働相談窓口を利用し、自らの現状把握をしたうえで対策を考えてほしい」と締めくくるようにした。それなら難しい知識がなくても「出口はある」と思うことができる。

そうした説明で、学生たちの顔は目立って明るくなる。学期末には、「労働相談や労働法など、味方になってくれるものもあるんですね。これで安心して就職できる気がしてきました」というコメントが出てきた。また、「不利な目にあったらまず相談して、改善へ向けて立ち向かう方法を考えます」といったコメントも増えていく。これらは「権利行使型」とでも名付けることができる。

このような「引きこもり型」「権利拒否型」から「権利行使型」への移行から見えてくるのは、若い世代が働き手の権利の行使に後ろ向きになる原因が、彼ら自身が書いているような「勇気がない」ことではなく、支えてくれるものを教えられたことがない無援状態のせいではないか、ということだ。

また、コメントペーパーには、「アルバイト先の店長が和光大学の卒業生で、有給休暇を取りたいと申し出たら快く受け入れてくれた。労働の授業で、そうした権利はアルバイトにもあると教わっていたようだ」と書いたものもあった。留学生のコメントでは「将来、故国で事業をしたいと思っているが、授業から、働き手を公正に扱うことが効率のいい職場には不可欠とわかり、それを心掛けていきたい」というものもあった。働き手としてだけでなく、管理する側に回りうるという点からも、学生への労働教育の重要性が見えてくる。

3——新自由主義の中の日本の職場

とはいえ、「ロストジェネレーション」と言われて就職先も足りず、質の悪い雇用で苦しんだ 1990 年代半ば以降の大卒者と異なり、「売り手市場」と言われる中で就職していく今の学生は、働く権利など教えなくても問題はないのではないか、とする見方もあるだろう。確かに、文部科学省の『平成 30 年度学校基本調査速報』によると、2018 年 3 月に大学を卒業した 56 万 5 千人のうち、就職者総数は 43 万 6 千人、就職率 (卒業者に占める就職者の割合) は 77.1% と、八年連続で増え続けている。しかも、うち「正規の職員等でない者」は 1 万 7 千人で、就職者総数に占める割合は 3.9% と低い。ほとんどが安定した正社員就

職になっているので、「身を守る」ことなど必要ないのではないか、というわけだ。

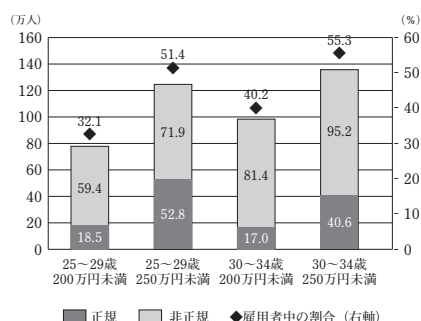
だが、その中身を見ると、入社後にこそ、「身を守る」力が問われてくると言いたくなる実態が見えてくる。

これまで、大学がキャリア教育優先で労働教育への関心が低かったのは、高い就職率が求められる中で、企業が敬遠することはできるだけ避けたいという気持ちが働いたことが一因だったと推測される。確かに、終身雇用システムの下で企業に入りさえすれば一生、生活が支えられるという時代には、何をおいても就職するために企業に敬遠されることはできる限り避ける、という論理にそれなりの合理性があった。だが、いまや、会社に入ることはゴールではなく、途中経過にすぎない。

社会政策学者の伍賀一道は「経営難に陥った企業のみならず業績の良い企業でも、正社員の選別、入れ替えを行うようになりました」³⁾と述べる。伍賀によると、2013年の千人以上の規模の大企業の一般労働者（常用労働者のうちパートを除いた者）のうち、新規学卒者は25.7%、雇用期間の定めのない転職入職者は32.2%とすでに、大手企業でも転職組が新規学卒組を上回り、企業規模が大きくなるほど転職入職者が増えている。厚生労働省が毎年発表している「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」でも、2015年に入社した学卒者の31.9%が辞めている。

こうした若い世代の早期退職の増加については、「こらえ性がない」という批判も見られる。だが、ある大手生保の正社員として採用された女子学生の体験は、「こらえ性」の問題を超えた労働現場の状況を映し出している。ここでは、完全歩合給であるため、保険契約のノルマを達成できない月は、社会保険料なども引かれると生活できる賃金に達しない場合が出てしまい、その場合は就業時間後にキャバクラで働くことで生活費を補填していたという。こうした状態に耐えかね、エステ業界に転職を決意した。「頑張っても先が見えない毎日に疲れ果て、希望を感じられなくなった。何時間頑張っても契約が取れなければ賃金に結び付きにくい生保会社に比べ、キャバクラやエステは基本的には働いた時間に沿って賃金をくれる」と女性は語っている⁴⁾。

図表2 若い女性に多い低所得者



出所：「就業構造基本調査」2017年、後藤道夫作成より作成

このような若い女性の働き方が特異とはいえないことは、後藤道夫の分析からも裏付けられる。後藤は、図表2のように、年収200万円未満、250万円未満という低所得の女性は25～34歳の働き盛りでも3～5割強にまで達し、正社員にも例外ではないことを指摘している⁵⁾。

女性は、男性の扶養を前提にした劣悪雇用が多いから、という見方もあるかもしれない。だが、いまや男性も例外ではない。都内の中堅会社に正社員就職した男子学生は、寒い時期に川に入る「社員研修」を求められたほか、「ボラン

ティア」として自費で会社に関係した仕事に駆り出され、アルバイトよりやや高い水準の賃金で長時間働かされ、帰宅すると寝るだけという生活が続いて鬱状態となった。筆者の授業で知った労組の相談窓口へ駆け込んで労使交渉に入り、解決金を獲得して退職している。

伍賀は、このような「流動化」は、1985年の労働者派遣法制定をはじめとする政府の新自由主義的な政策によって促進されたと指摘する。「公的保障措置を縮小し、労働市場において市場メカニズムが発揮されるようにすべき」とする政策だ。質の良い雇用を目指すことで働き手の生活を支える政策から、質の悪い雇用でも数を確保する形で、働き手の自己責任による生活保障を求め、公的な責任を減らしていくとともに、企業の人件費削減に役立てる政策への転換である。第2次安倍政権が掲げた「失業なき労働移動」政策はその一環と言える。

そうした政策の結果、低賃金で短期雇用の非正規労働の比率は増え続け、女性と高齢者の労働力化ともあいまって、2017年時点の総務省労働力調査では働き手の37・2%が非正規雇用となり、その水準で高止まりしている。合理的な理由がないと解雇されない「無期雇用」は、働き手が人間らしい生活を送るための原則だが、ここから外れる働き手が5人に2人近くに達したということになる。

労働市場の変化によって、若者たちは非正規就職を避けることに懸命になり、学校側も、先に述べたように、少子化の中での生き残り策として「正社員就職率が高い」ことをアピールしようとする。一方、ほとんどの人が正社員だったバブル期以前に就職した親世代の中には、そうした変化を体感できず、正社員になれない、またはなっても生活を自力で支えられない子ども世代を責める声が出てくる。非正規社員の労働条件の悪さが知れ渡るにつれ、会社側も、若者を惹き付けるため「正社員募集」の看板を掲げるようになった。ただ、そこでは、従来の長時間労働と減私奉公は「正社員」の義務、という姿勢は変えないまま、定期昇給やボーナスなど正社員の必須条件とされていた慣行は外され賃金も、非正社員に合わせて抑制、または引き下げていく。

POSSEが行った「2007年度若者の雇用状況調査」では、街頭で25～35歳の働く人々500人にアンケートし、「正社員として働いている」と回答した中の約4割に定昇や賞与がなかったことが明らかにされた。POSSEは、これを「周辺の正社員」、従来の正社員を「中心的正社員」と呼び、「典型的な正社員の割合は縮小している」(今野晴貴代表)と分析している。この調査は、正社員の変質を指摘した先駆的なものとして知られている

こうした使い捨て的な働き方は、近年「ブラック企業」として知られるようになり⁶⁾、就職率が向上した後も、構造化する形で定着した。こうした変化に対応するためには、最低限の働き手の権利を知っておくことは不可欠ということになる。また、よりよい仕事を求めての転職の場合でも、こうした知識が必要な状況が出てきている。労働基準監督官らが加入する「全労働省労働組合」に対する聞き取りによると、人手不足の中で退職したいという、「辞めるなら賠償金を払え」といった脅しめがいの言葉をかけられるという労働

相談も目立っているからだ。もちろん、職業選択の自由という見地から、賠償金を払う必要はないのだが、そうした基本的なルールを知らないために脅えてしまい、辞められなかったという例も出ているという。

このように、就職戦線を勝ち抜いて会社に入ったとしても、職場のブラック化に対抗する方法を知らなければ働き続けることは難しい。そのような場合でなくても、自分を大切に、創意工夫を生かして元気に働くには、会社の論理を超えて働き手の生命や健康を守っていいのだと説く労働法の理念を知っていることは必要だ。

労働市場の変化に即した労働教育が、求められているゆえんだ。

4——ブラックバイトを支える「鉄の三角形」

このような、若者たちの無援状態は、「過酷な働き方が普通なのだ」と刷り込み、あきらめさせる以下のような「装置」によって拍車をかけられる。それが、「ブラックバイト」だ。

「ブラックバイト」とは、学生バイトの過酷で劣悪な働かせ方を示したもので、大内裕和の命名による。大内らによれば、労働時間をごまかして残業代を払わない、病気で休みたいと電話すると、代わりを探さなければ休んではいけないと言われるなど、労働法で認められている働き手の権利をバイトだからということで否定されてしまう例は、後を絶たないという。また、働いている時に体にさわられる、殴られる、といったセクハラ・パワハラ問題（職場での暴力）も指摘されている⁷⁾。

筆者の授業でも、ブラックバイトの体験があるかどうか、それはどのような体験だったか、をコメントペーパーに書いてもらったことがある。その際、バイト経験があるという学生のうち七～八割が、上記のような体験を挙げていたが、それがブラックとは考えていなかったと述べるものも多かった。

そんなバイトの労働条件の悪さが、さほどの非難も浴びずにきたのは、「学業の合間の片手間仕事」なので労働条件が悪くても仕方がない、と見られていたからではないだろうか。ところが、いまでは「店長に頼られてバイトを休めない」という学生が少なくない。バイトリーダー、バイトマネージャーも登場している。バイトが生活の基礎になっている学生を当て込んで、バイトが基幹労働力として利用されているからだ。そうした変貌を象徴するのが「バイ活」という言葉だ。

「バイ活」は、「現代社会と労働」を受講していた男子学生が案出した言葉だ。バイト探しのために何件も回って断られ、その状況を「就活で何10社回っても断られる状況になぞらえた」と語っている。この学生は採用されないのは自分の印象が悪いからなのかと悩んだ末、友人たちにアンケートを取り、採用組と不採用組の違いを調べてみた。その調査によると、面接の際、「授業に合わせてシフトを選びたい」と答えた友人は不採用になり、「シフトを選ばず働く」と答えた友人は採用、と、きれいに分かれたという。バイトはいまや、「超低コストの正社員」に近い状態になっており、働く側の都合で休まれるバイトは採

用しない事態が進んでいることが浮かび上がる事例だ。

また、ガソリンスタンドで物販成績を競わされ、その上位のバイトからシフトを選べるという職場もある。営業成績を上げないと授業を受けられないことになりかねない仕組みだ。しかも、そうした事例について学生たちは、アルバイト先の要望に添えない自分が悪いと思い込んでいる。それらが違法、または社会的に許されない行為と聞くと驚き、働く場では当たり前と思っていた、と言う。

こうして、アルバイト先での扱いが当たり前と思い込まされた学生たちは、就職して人権侵害に相当する扱いを受けても対抗しにくい。我慢しない自分が悪いと考えがちだ。ブラックバイトと言う「隠れたカリキュラム」が、卒業後の職業生活での企業への絶対服従を生んでいるといえる。

その背後に控えているのが、親世代の貧困化、学費の高騰、利子付き奨学金制度の複合による「鉄の三角形」ともいえる構造だ。

1979年の第2次オイルショックによる財政難への不安の高まりの中で、1980年代の中曽根政権下では規制緩和と福祉削減策が進んだ。戦後の労働運動の柱の一つと言われた官公労も国鉄民営化などによって解体され、富裕層を豊かにすることで「トリクルダウン効果」が生まれるとするサッチャリズムやレーガノミクス of the 広がりの中で、所得税の最高税率が切り下げられ、加えて1989年からは、低所得者に対する逆進性の高い消費税が導入されていく。だが、バブル経済の中で、日本的経営は世界一、日本人は世界一裕福、という「ジャパン・アズ・ナンバーワン」⁸⁾のスローガンが喧伝され、この錯覚から、福祉などの公的サービスを削って市場を通じてサービスを買わせる「自己責任主義」的路線が容認されていくことになる。

その一環として学費も上昇を続け、1970年代には年36000円だった国立大学の授業料が、2005年には15倍に跳ね上がっている。日本の公的奨学金は返済が必要な貸与型だが、1984年には、最大3%の利子がつくローン形式になっていく⁹⁾。

だが、1990年代後半、バブル崩壊を機に公的サービスが弱くても自己責任で家計を支えられるはずの賃金が、低下を始める。終身雇用を掲げた「日本的経営」への自信が揺らぎ、企業がリストラを進める中で、5%にまで上昇した失業率を改善するためとして、労働者派遣法的大幅緩和などの非正規労働者の規制緩和が進む。

日本には、同一労働同一賃金の規定がないため、正社員に匹敵する仕事をしていても非正社員であることを理由に最低賃金までは賃金を下げることが可能だ。そんな中で正社員も、「非正規は同じ仕事を半分の賃金でやっている」とされ、賃金下落の悪循環に落ち込んでいく。

その結果、親たちは、公的負担を避けるために上げられ続けた学費を負担しきれなくなり、学生たちは奨学金へと向かう。ところが、奨学金だけで学費を賄おうとすると多額の借金を負うことになり、卒業後にはここに利子も上乗せされて、ときには自己破産を迫られる事態まで生まれることになる。これを避けようと、アルバイトによって、自力で学費

を稼ごうとする学生が増える。アルバイトは、「レジャーに使う資金のための気楽な仕事」ではなくなり、学業と生活を支える基礎的な費用を得る場所となりつつある。だから、不当な扱いを受けたとしても、簡単にはやめられない。

また、アルバイトに拘束されて、学生同士が集まる時間や場が減っていく中で、アルバイトは重要な「居場所」にもなっていく。アルバイト先の店長は、そんな中での貴重な相談相手と考えられていることも少なくない。その結果、「労働法を行使しろ」と説明しても「店長が気の毒」と、行動に出られない学生も目立つ。

バイトを管理する店長の側も、「周辺の正社員」として、厳しい働き方を強いられていることが多い。労組が弱体化する中で、働くルールを教えられる場や機会がないまま育ってきたこれらの正社員の多くは、人が人らしく働く最低基準とされてきた労働基準法さえ知らないことが多い。労使交渉の場で、労基法に反していると問い詰められた店長が「労基法？　うちはそういうの、やってませんから」¹⁰⁾と回答したことは、そのわかりやすい例だ。

5 ―― 必要な「居場所」と「法律顧問」

これまで述べてきた事実は、若者を正社員として会社に押し込むだけでは、必ずしも解決にはつながらないことを示している。雇用全般が劣化する中で、過労死は、正社員・非正社員を問わず働き手を襲うからだ。2007年には、ファミリーレストラン「すかいらーく」の契約社員だった32歳（当時）男性店長と、居酒屋チェーン「日本海庄や」の24歳（当時）の男性正社員が、長時間労働の末、入社4カ月で亡くなった。居酒屋チェーンの正社員は、過労死認定基準の長時間労働に相当する残業代が月給にあらかじめ組み込まれ、長時間労働を余儀なくされた形だった。

こうした中では、若者たちが集まって、自分たちが置かれている位置を話し合い、それは自分だけに起きていることはないということを発見させてくれる「居場所」の提供と、どう対応すればいいのかをそれぞれの事情に応じて助言してくれる相談窓口などの「法律顧問」が重要だ。

2008年のリーマンショック後の大量の派遣社員の解雇（派遣切り）の際、契約解除によって会社の宿舎からの退去も通告された30代の派遣男性は、困り果て、テレビニュースで知った青年ユニオンの相談窓口相談した。ユニオンの事務所に外向いて、自分と同世代の、同じような状況に陥っている若者が何人もいることを発見し、そこで初めて「自分がダメだったからクビになったわけではなく、経済変動によって自分のような人間が生み出されたのだ」と気づかされ、自尊感情を回復することができた、と話している。自尊感情の回復をもとに、ユニオンからの法的助言で会社と交渉に入り、身の振り方が決まるまでは宿舎にとどまっていられることになったという¹¹⁾。「居場所」と「法律顧問」の重要性がわかる事例だ。

こうしたことを学生にわかってもらうことを目指し、「現代社会と労働」の授業では、まず、職場のリスクや、労働市場の変化についての客観情報を説明する。次に、労働者には、二つの権利があることを教える。「辞めない権利」と「辞める権利」だ。前者は、生活を守るために不合理な解雇を拒否する権利だが、後者は、よりよい労働条件の職場へ移ることで生活を守る権利だ。こうした文脈で考えると、川村が述べる「逃げる」ことは、ただ逃げるわけではなく、「辞める権利」の行使と考えることもできる。このような権利を行使するには、その具体的な方法を助言してくれる労組や弁護士ホットラインなど、相談場所が必要なため、その仕組みと探し方も教える。

加えて、これらの労組や働き手の権利は、どのような状況で、どんな社会運動を経て獲得されたか、という歴史についてもふれる。それらは、必要と感じた人々がゼロから作ってきたものであり、人は、必要なものは自分でつくれること、いまの学生たちにとっても、それは不可能ではないことを知ってもらうためだ。

働く現場を知らない学生が、こうした授業をすぐに理解できるわけではない。ただ、卒業生からは、「授業を受けておいてよかった」との声を聞くことが少なからずある。

ある男子学生は、大手電気量販店の販売員などを派遣する派遣会社に就職した。あちこちの量販店で販売要員に回され、パートや派遣、正社員が入り乱れて互いに足を引っ張り合う状況を間近に見て、一時は鬱になりそうになったと話してくれた。だが、「授業で聞いていた通りのことが起きている」と、余裕をもって受け止めることができたという。「働く場がひどくなっていることを自ら体験できたことはプラスだった。就職を自己目的化せず、こうした体験を生かして自分がやりたいと思ってきたことを自由にやってみたい」と、彼はその体験を前向きにとらえていた。

いま、すでに若者たちの「出口」としていくつかの若者のためのユニオンが生まれ、労働教育のノウハウを磨き合う場として、教員や研究者、労組メンバーらによる労働教育のカリキュラムづくりのネットワークなども生まれている。また、だれもが使える教材として、研究者らによる「ブラック企業対策プロジェクト」がブラック企業やブラックバイトに関する教材を開発し、それがネット上で公開もされている。労組による働くルール教育が縮小した時代だからこそ、このような学外での試みとも連携しつつ「労働教育」を大学の中でも確保することは、学生たちが変動する労働市場をわたっていく際の命綱づくりにつながる。

6 — おわりに

本論は、企業に採用されるためのノウハウを教える「キャリア教育」だけでなく、企業と対等に交渉し、一企業を超えて、個人が職業生活を送っていくために不可欠な「労働教育」が、学生にとっていかに必須のものになりつつあるかを明らかにしてきた。

背景にあるのは、①「終身雇用」が崩れ、いったん就職さえすれば定年までそれなり

の保障が得られた時代が過去のものになりつつあること、②働き手の保護を弱め、企業の人件費削減を促す新自由主義的な労働政策が席卷していること、③働く上での権利やルールを教える役割を果たしてきた労組の影響力が大幅に弱まっていること、などの変化だ。

このような変化に対応し、学生が安心して社会に出ていけるための新しい人権教育の再構築が、いま、大学教育に問われている。

《注》

- 1) 川村遼平『NO と言えない若者がブラック企業に負けず働く方法』晶文社、2014 年
- 2) 「1984 年」に登場する象徴的な独裁者。至る所にあるポスターやテレスクリーンに「ビッグ・ブラザーがあなたを見守っている (Big Brother is watching you)」のスローガンと共に描かれ、国民を公私ともに監視する神格化された存在として機能している。
- 3) 伍賀一道・脇田滋・森崎巖『劣化する雇用～ビジネス化する労働市場政策』旬報社、2016 年、p26
- 4) 労働基準監督官などへの取材によると、近年は、キャバクラなどでも個人自営業者扱いにして、個人の売り上げとされたものにしか対価を払わない経営方法も増えている。
- 5) 後藤道夫・中澤秀一・木下武男・今野晴貴・福祉国家構想研究会編『最低賃金 1500 円がつくる仕事と暮らし～雇用崩壊を乗り越える』大月書店、2018 年、p45-46
- 6) 今野晴貴『ブラック企業～日本を食いつぶす妖怪』(文春文庫、2012 年) など参照。
- 7) 大内裕和・今野晴貴『ブラックバイト』(堀之内出版、2015 年) 参照。
- 8) 米国の経営学者エズラ・ボーゲルが 1979 年に出版した本のタイトル。ボーゲル自身は、1970 年代までの新自由主義が浸透していない日本社会の強さを強調することで、米国民に警告することを目指したが、それが、新自由主義が本格化した 1980 年代以降の日本への礼賛と誤解され、日本社会のバブル経済への過信の一因となった。
- 9) 大内裕和『奨学金が日本を滅ぼす』朝日新書、2017 年
- 10) 2009 年、「首都圏青年ユニオン」河添誠からの聞き取りによる。
- 11) 2009 年の筆者の聞き取りによる。

《参考文献》

長田徹・清川卓司・翁長有希望『学校と企業と地域をつなぐ 新時代のキャリア教育』2017、東京書籍
 児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』2013 年、ちくまプリマー新書
 デヴィッド・ハーヴェイ『新自由主義～その歴史的展開と現在』2007、森田成也、木下ちがや、大屋定晴、中村好孝訳、作品社